

La nueva norma de control de horario ¿justicia o burocracia?

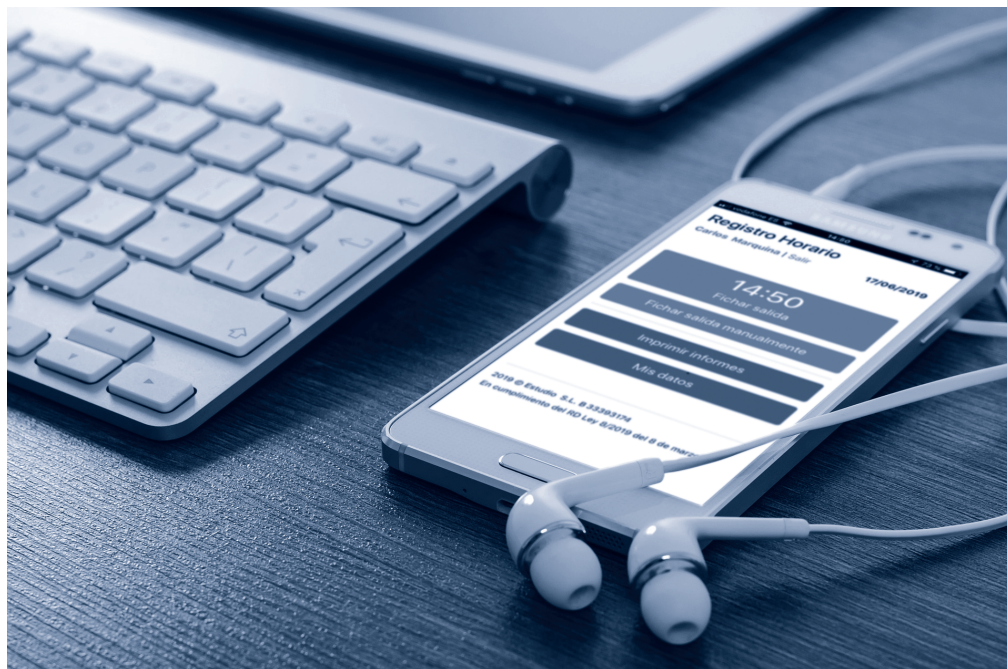
LA DIFICULTAD DE SU APLICACIÓN Y LA POCA CLARIDAD NORMATIVA CREAN DUDAS ACERCA DEL ALCANCE REAL DE LA NORMATIVA Y DE SU APLICABILIDAD EN LOS DISTINTOS SECTORES

ÓSCAR PAU E IÑAKI VÉLAZ

Ha transcurrido algo más de un mes desde la entrada en vigor del polémico RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad, y la recepción del mismo continúa siendo polémica.

La generalidad de la normativa, su no previsión expresa de desarrollo reglamentario y la guía presentada por el Gobierno, un día después de la entrada en vigor del reglamento y de contenido escueto y poco eficaz, están provocando el desconcierto de distintos sectores, como el ATA o el Cepyme (patronal de las pymes), que ya desde la aprobación del real decreto advirtió de las dificultades que generaría el cumplimiento de esa nueva ley a las pequeñas empresas (la inmensa mayoría en el país, un 95% del total tiene menos de 5 trabajadores).

La dificultad de su aplicación y la poca claridad normativa sugieren dudas acerca del alcance real de la normativa y de su aplicabilidad en los distintos sectores. También se cuestiona el afán recaudatorio que puede contener la misma. Para dar respuesta a esas preguntas será necesario que se desarrolle más la normativa, tanto por medio de reglamento como por medio de la jurisprudencia de los tribunales de nuestro país. No



obstante, como primer paso, se puede intentar vislumbrar alguna respuesta por medio del análisis de la normativa y utilizando las herramientas de interpretación e integración que nuestro ordenamiento prevé.

¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS DE LA LEY?

Como principal premisa, esta reforma está pensada para acabar con el fraude de las horas extra no pagadas y con aquellas consideradas jornadas parciales que no son más que

jornadas completas encubiertas, o eso manifiesta la exposición de motivos del real decreto. Sin embargo, y como ya ha manifestado durante esos últimos meses la Asociación Española para la Digitalización, el control horario de los trabajadores es contrario a la productividad y la competitividad de las empresas. Además, la Inspección de Trabajo manifiesta no tener medios para controlar las horas extraordinarias que los trabajadores cotizan y no cobran, ni tampoco para saber si existen fraudes en los contratos a tiem-



po parcial. No obstante, haciendo una lectura desde otra óptica, lo que puede buscar la ley es evitar situaciones donde, trabajando de más, el Estado no puede recaudar el 23.60% (a cargo de la empresa) más el 4.70% (a cargo del trabajador) frente a la cotización ordinaria, la cual contiene unos tipos sustancialmente reducidos.

¿Qué dice la ley? Básicamente que toda empresa deberá llevar el registro horario de la jornada de trabajo de sus empleados, desde el inicio hasta la finalización, independientemente de la jornada laboral que estos tengan (art. 10.2 RDL 8/2019 que modifica el art. 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Esta obligación de llevar el regis-

.....

El registro horario debe aplicarse a la totalidad de los trabajadores

—————

tro va de la mano con la obligación de guardarlo por un periodo de 4 años (art. 10.2 RDL 8/2019 in fine). Consecuentemente ese registro deberá estar disponible para los empleados y sindicatos; al mismo tiempo los empleados deberán conocer la distribución y duración de la jornada laboral ordinaria, y los sindicatos tendrán que conocer mensualmente las horas extras realizadas por los empleados.

¿Qué entiende la ley en ese caso por empleado o trabajador? Esa pregunta es de especial relevancia dado que define el ámbito de aplicación de la ley. El real decreto no deja de ser una modificación del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) por lo que se debe

buscar en la misma normativa dicha definición, como así corrobora la guía publicada por el Ministerio. Por lo tanto, el registro horario es de aplicación a la totalidad de los trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa. Según esa definición quedarían exentos de llevar ese control las personas que dispongan de una relación laboral de carácter especial recogidas en el artículo 2 del ET, los cuales se deberán atener a la normativa específica en caso de que la hubiera. En segundo lugar, los trabajadores con un régimen específico sobre el registro de jornada, es decir, por un lado los trabajadores a tiempo parcial, que ya tenían la obligación de registrar la jornada día a día, y por otro, otros supuestos con una normativa específica de registro del trabajo, como determinados transportes por carretera o trabajadores de la marina mercante. Por último, también quedan fuera de ese control horario los trabajadores autónomos y los asociados a cooperativas.

Es pertinente hacer especial mención a los supuestos de trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta dirección, tienen un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo. En esos casos la jornada laboral deberá ser

objeto de registro, sin perjuicio de que se dé por válido que la retribución obtenida ya compensa una mayor exigencia de tiempo de trabajo.

APLICACIÓN Y POSIBLES SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

Frente a esa articulación de la ley, surge la duda de cómo se registra la jornada laboral. La guía del Ministerio responde de una forma simplista: no propone una modalidad específica o predeterminada para llevarlo a cabo, pero recomienda que se haga por medio de un software que incluya fichaje de horario. No obstante, para que cualquiera de estos sea válido, deberá ofrecer fiabilidad. Además, el registro deberá contener el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo diaria de cada persona trabajadora que no pueda ser manipulable, ni modificable a posteriori con el fin de evitar fraudes.

Por otro lado, el teletrabajo y los horarios flexibles se controlarán en secuencias temporales superiores al día, de forma que, si el registro horario computa excesos de jornada, no se interpretarán como horas extra siempre que el cómputo mensual se cumpla con la jornada.

También recientemente modificado por el real decreto, en caso de incumplimiento de las obligaciones de registro, la empresa se encontrará ante una infracción grave (art. 11 del RDL 8/2019 por el que se modifica el apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Contabilizando la expresión, se estaría hablando de sanciones con multa de 625€ en los casos leves, hasta multas de 6200€ para los más graves.

Independientemente de los perío-

Por mucho que la ley obligue, no se puede verificar si el trabajador realmente está fichando conforme a las horas que trabaja, ni si el registro es o no fraudulento



dos de gracia que ha dejado el ministerio tras la entrada en vigor del decreto, –y el tiempo extra que da, en caso de que se esté negociando con los sindicatos o representantes legales de los trabajadores para la implementación del control de horario– se ha visto que ese breve análisis de las herramientas que ha proporcionado el Estado, no satisface a las preguntas que inicialmente se han formulado. No se puede vislumbrar el alcance real que tiene esa normativa, dado que por mucho que la ley obligue, no puede contabilizar si el trabajador realmente está fichando conforme a las horas que trabaja, ni si el registro es o no fraudulento, dado que como se ha dicho, no contempla una forma determinada de llevarlo, y no es real pensar que todas las empresas invertirán en un sistema informático avan-

zado, inmodificable y exacto. Más bien las que ya lo tenían seguirán con el registro habitual y las otras lo más seguro es que opten por algo rudimentario y fácil que les permita seguir con su ritmo normal de trabajo sin incurrir en nuevos costes.

Los casos de explotación y precariedad laboral acostumbran a producirse, según los últimos informes de CCOO, sobre todo en sectores como repartidores a domicilio, vigilantes de seguridad o áreas de consultoría. Lo que todos esos sectores tienen en común es que, en general, son grandes empresas las que controlan esas prestaciones de servicio y paradójicamente son las que menos problemas van a tener para adaptarse a la nueva normativa, dado que son medidas que ya llevan tiempo implementadas en las mismas.

Visto así, parece que de nuevo el gobierno embiste contra los que en teoría debería proteger, dado que el entramado está ya produciendo nuevas cargas y costes económicos en un momento que, si bien se podría tildar de bonanza, viene acompañado por la sospecha de una inminente recesión a nivel europeo y la incertidumbre a nivel global.

CONCLUSIÓN

Por lo tanto, el nuevo registro obligatorio de la jornada laboral de sus trabajadores sigue suscitando críticas entre el empresariado por sus numerosas lagunas jurídicas, así como por la marcha atrás que supone en materia de flexibilidad, por la sobrecarga administrativa y por la dificultad de que la nueva normativa contemple toda la casuística de las distintas tipologías de desempeño laboral. Proteger al trabajador y evitar el fraude son ciertamente objetivos que el legislativo debe intentar alcanzar. En efecto, no son pocos los casos de situaciones abusivas en las que se aprovecha el entorno laboral y la presión del mercado para obligar a las personas a trabajar más, de forma gratuita y, por ende, sin cotizar. Pero las preguntas que dicho entramado puede suscitar son: ¿Es realmente la mayoría de los casos? ¿Es mejor perseguir el caso particular o elaborar, como es el caso, una ley general? ¿Es una medida verdaderamente eficaz? ¿Está enfocada al sector que más riesgo de incidencia tiene? Las respuestas a esas preguntas, como se ha podido ver en las discusiones desde su entrada en vigor son de distinta índole. No obstante, la propia práctica diaria por parte de las mercantiles empieza a mostrar que, como mínimo, su

Una medida de efectividad dudosa que puede afectar notablemente a la productividad, ya mermada, de las empresas españolas frente a las de otros estados



enfoque y su efectividad van a ser de dudoso resultado.

Por otra parte, la exactitud buscada en la contabilización de las horas trabajadas resulta discutible ya que no se ha estipulado completa y convenientemente cómo registrar ciertas pausas o desplazamientos laborales. Efectivamente, en ese punto se está hablando del caso del trabajador que prefiere quedarse una hora más para organizar la agenda del día posterior, o del caso en que un padre va a buscar a su hijo al colegio y abandona el puesto de trabajo durante media hora. ¿Es el primer caso una hora extra? ¿Es el segundo caso media hora descontable? En el primer planteamiento parece razonable plantearse que es completamente legítimo que una persona decida quedarse libremente para terminar, organizar o incluso avanzar su trabajo. En ese planteamiento no es el empresario el que obliga a estar al trabajador por lo que parece incorrecto obligarle a pagar y tributar dicha hora. Además, tampoco parece acertado pensar que el trabajador, va a tener alguna intención de reclamar esa hora: primero porque no se la han pedido, y parecería absurdo que se pudieran reclamar las horas extras que no se piden por las consecuencias obvias que conlleva. Segundo, entender

que todo trabajador debe cumplir su horario de forma perfecta es no entender las dinámicas del mercado laboral y el nuevo sistema que se está implantando, cada vez más común y menos nuevo, del trabajar por objetivos. Además, el trasfondo del decreto parece que no quiere dejar cabida a aquel trabajador motivado, que, en aras de mejorar laboralmente, quiere invertir horas de su tiempo libre para poder seguir construyendo su proyección.

En definitiva, la implantación del registro puede tornarse en contraproducente frente al fin buscado de aflorar horas extra no registradas. Una medida de efectividad dudosa que puede afectar notablemente la productividad, ya mermada, de las empresas españolas frente a las demás compañías de otros estados. La lucha contra conductas fraudulentas en el ámbito empresarial debería potenciarse más por la vía del desahogo fiscal y no tanto por el estrangulamiento burocrático. A su vez, se debería estrechar más la mirilla a la hora de vigilar y castigar a las mercantiles, dado que tener que sufragar entre todos las perversiones de unos pocos, nunca ha sido un plato de buen gusto; plato que además se presenta en un momento, peligroso, si más no •